

PERAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KEINGINAN NIAT KELUAR
KERJA KARYAWAN DI PT. DELTA PRIMA
STEEL SURABAYA

SKRIPSI



Oleh:

FAWAZ ACHMAD AL-AMOUDI
0812010091 / FE /EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL 'VETERAN'
JAWA TIMUR
2013

PERAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KEINGINAN NIAT KELUAR
KERJA KARYAWAN DI PT. DELTA PRIMA
STEEL SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Oleh:

FAWAZ ACHMAD AL-AMOUDI
0812010091 / FE /EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL 'VETERAN'
JAWA TIMUR
2013

PERAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KEINGINAN NIAT KELUAR
KERJA KARYAWAN DI PT. DELTA PRIMA
STEEL SURABAYA

Yang diajukan

FAWAZ ACHMAD AL-AMOUDI
0812010091 / FE /EM

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi oleh

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Sulastri Irbayuni,MM

Tanggal:

Mengetahui
Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi

Dr. Muhadjir Anwar,MM
NIP. 19650907199103101

SKRIPSI

PERAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KEINGINAN NIAT KELUAR
KERJA KARYAWAN DI PT. DELTA PRIMA
STEEL SURABAYA

Yang diajukan

FAWAZ ACHMAD AL-AMOUDI
0812010091 / FE /EM

Disetujui untuk Ujian Lisan oleh

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Sulastri Irbayuni,MM

Tanggal:

Mengetahui
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Drs. Ec. H. R. A. Suwaedi, MS
NIP.196003301986031003

S K R I P S I

PERAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN NIAT KELUAR KERJA KARYAWAN DI PT. DELTA PRIMA STEEL SURABAYA

Disusun Oleh :

FAWAZ ACHMAD AL-AMOUDI
0812010091 / FE / EM

Telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 13 Juni 2013

Pembimbing :

Tim Penguji :
Ketua

Dra. Ec. Sulastri Irbayuni, MM

Dra. Ec. Malicha
Sekretaris

Dr. Muhadjir Anwar, MM
Anggota

Dra. Ec. Sulastri Irbayuni, MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, MM
NIP. 196309241989031001

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan berkat-Nya yang diberikan kepada penyusun sehingga skripsi yang berjudul “Peran Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Niat Keluar Kerja Karyawan Di PT. Delta Prima Steel Surabaya”.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spirituil maupun materiil, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur. SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar,MM, MS. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Sulastri Irbayuni,SE.MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan skripsi sehingga peneliti bisa merampungkan tugas skripsinya

5. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Kepada kedua orangtuaku tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril ataupun material.
7. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap saran dan kritik membangun dari pembaca dan pihak lain.

Akhir kata, Peneliti berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Salam hormat,

Surabaya, Mei 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAKSI.....	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	9
2.2. Landasan Teori.....	11
2.2.2. Komitmen Organisasi	11
2.2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	11
2.2.3. Kepuasan Kerja	15
2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2.2.2.2. Faktor – Faktor Timbulnya Kepuasan Kerja	16
2.2.4. Keinginan Niat Keluar Kerja	18

2.2.4.1. Pengertian Keinginan Niat Keluar Kerja	18
2.2.4.2. Indikasi Terjadinya Keinginan Niat Keluar Kerja	19
2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	20
2.2.6. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Keluar Kerja	22
2.2.7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Niat Keluar.....	23
2.4. Kerangka Konseptual.....	25
2.5. Hipotesis.....	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional	27
3.1.1. Definisi Operasional Variabel.....	27
3.2. Teknik Penentuan Sampel.....	29
3.3. Jenis Data	29
3.3.1. Sumber Data	30
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data	30
3.4. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	30
3.4.1. Uji Validitas	30
3.4.2. Uji Reliabilitas	30
3.5. Teknik Analisis Dan Uji Hipotesis	44
3.5.1. Teknik Analisis	31
3.5.1.1 Cara Kerja PLS	32
3.5.1.2. Model Spesifikasi PLS	32
3.5.1.3. Langkah-langkah PLS	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskriptif Hasil Penelitian	47
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	47
4.2. Analisis Karakter Responden	47
4.2.1. Deskripsi Variabel	49
4.2.1.1. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X ₁)	49
4.2.1.2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X ₂) ..	50
4.2.1.3. Deskripsi Variabel Keinginan Keluar Pindah Kerja (Y).....	52
4.3. Analisis Data	53
4.3.1. Evaluasi Outlier	53
4.3.2. Intrepretasi Hasil PLS	54
4.3.2.1. Pengujian Model Pengukuran Model (Otter Model).....	54
4.3.2.2. Analisis Model PLS.....	59
4.3.2.3 Evaluasi Pengujian Struktural Model (Inner Model)	
4.3.2.4 Inner Model (Pengujian Model Struktural).	62
4.4. Pembahasan	63
4.4.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	63
4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Kerja	64

4.4.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Niat Keluar Kerja.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	68
5.2. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Perpindahan Karyawan PT. Delta Prima Steel Surabaya.2009-2012.....	5
Tabel 4.1.	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	48
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3.	Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organiasi	49
Tabel 4.4.	Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja	50
Tabel 4.5.	Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Keinginan Keluar Pindah Kerja.....	52
Tabel 4.6.	Outlier Data.....	54
Tabel 4.7.	Outer loading.....	55
Tabel 4.8.	Average Variance Extract (AVE)	57
Tabel 4.9.	Reliabilitas Data.....	58
Tabel 4.10.	R-Square	60
Tabel 4.11.	Outter Weights	61
Tabel 4.12.	Inner weight	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Konseptual	25
Gambar 2.	Langkah-langkah Analisis PLS	34
Gambar 3.	Contoh Diagram Jalur untuk PLS.....	36
Gambar 4.	Model Penelitian.....	46
Gambar 5.	Diagram Jalur Hasil Output PLS.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tabulasi Rekap Jawaban Responden

Lampiran 3. Uji Outlier

Lampiran 4. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Lampiran 5. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

PERAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN NIAT KELUAR KERJA KARYAWAN DI PT. DELTA PRIMA STEEL SURABAYA

FAWAZ ACHMAD AL-AMOUDI

Abstraksi

Tingkat turnover yang terjadi di PT. Delta Prima Steel Surabaya. menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (uncertainty) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali sebab menurut standarisasi dari perusahaan untuk tingkat turnover di perusahaan maksimal sebesar 5%. Turnover yang tinggi juga dapat mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Delta Prima Steel Surabaya yang berjumlah 64 karyawan. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling. Data yang dipergunakan adalah data primer yaitu data yang berdasarkan kuisioner hasil jawaban responden. Sedangkan analisis yang dipergunakan adalah Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan :1)Adanya kepuasan kerja yang rendah dan rendahnya tantangan dalam bekerja maka akan menurunkan komitmen oraganisasi di PT. Delta Prima Steel Surabaya.2).Adanya kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja maka akan menurunkann karyawan untuk melakukan keinginan niat keluar kerja di PT. Delta Prima Steel Surabaya 3. Adanya komitmen organisasi yang tinggi dalam karyawan dalam bekerja maka akan menurunkan karyawan untuk melakukan keinginan niat keluar kerja di PT. Delta Prima Steel Surabaya

Kata Kunci : Komitmen, Kepuasan Kerja dan Keinginan Untuk Pindah Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2006). Hal tersebutlah yang membuat manajemen perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah perusahaan.

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (turnover intention) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. (Suwandi dan Indriantoro, 1999; dalam Agustina, 2008).

Meningkatnya turnover intention saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika

mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. (Toly, 2001). Disebutkan juga dalam Mobley (1986) terdapat beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi sebagai akibat dari proses pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan social, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik..

Perpindahan karyawan (employee turnover) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam industri. Turnover dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (turnover intentions) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Saat ini tingginya tingkat turnover karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik. Dengan demikian, suatu perusahaan

dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Komitmen telah menjadi salah satu attitut pekerjaan (work attitudes) paling populer dan paling banyak dipelajari oleh para praktisi dan peneliti (Riley, 2006). Sebagai contoh, penelitian telah menemukan bahwa semakin individual memiliki komitmen terhadap organisasi, semakin besar juga usaha mereka dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya. Komitmen organisasional mencakup suatu perasaan dalam keterlibatan pekerjaan, kesetiaan, dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Untuk itu, organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan komitmen individual, yaitu dengan memastikan para individual termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka

Para individual yang memiliki komitmen organisasional akan memiliki kemampuan untuk menerima identitas organisasi dalam dirinya, terutama komitmen jenis afektif (Knippenberg & Schie, 2000). Hal ini berkaitan dengan adanya hubungan antara identifikasi organisasional dan komitmen organisasional. Misalnya, Porter dalam Jahangir et al. (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kekuatan relatif individual dalam mengidentifikasikan dirinya dengan identitas organisasi dan ikut terlibat di dalamnya

Penelitian ini dilakukan di salah satu industri manufaktur yaitu di PT. Delta Prima Steel Surabaya. perusahaan ini adalah salah satu perusahaan manufaktur bergerak dibidang industri manufaktur biji besi (sponge iron). Adanya

indikasi permasalahan dalam perusahaan ini adalah Tingginya tingkat turnover tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (staff) suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Turnover Intention yang tinggi menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru.

Di dukung dengan sarana yang memadai maka diharapkan karyawan juga dapat menunjukkan komitmen dalam bekerja, sehingga nanti kepuasan kerja dapat tercapai, baik individu ataupun organisasi, sehingga niatan untuk pindah kerja dapat dikurangi, namun hal tersebut berbanding terbalik dengan keadaan yang ada, bahwa di dalam perusahaan masih terjadi permasalahan, hal tersebut dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 1.1: Perpindahan Karyawan PT. Delta Prima Steel Surabaya.2009-2012

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan akhir tahun	Prosentase
2009	61	12	8	57	6.78%
2010	57	20	27	64	11.57%
2011	64	12	8	60	6.45%
2012	60	5	9	64	6.45%

Sumber: PT. Delta Prima Steel Surabaya.,2012

Dari data turnover yang terdapat pada Tabel diatas dapat dihitung persentase tingkat turnover karyawan PT. Delta Prima Steel Surabaya dengan

menggunakan rumus LTO (Labour Turnover). Hasibuan,(2008). Rumus untuk mengetahui besarnya turnover yakni sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\Sigma (\text{yang keluar} - \text{yang diterima})}{\frac{1}{2} \Sigma (\text{Karyawan Awal} + \text{Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data perpindahan kerja di perusahaan yang cukup tinggi terjadi di PT. Delta Prima Steel Surabaya., sebab dari tahun 2009 sampai dengan 2012 tercatat secara perpindahan karyawan dari tahun 2009-2010 karyawan yang masuk sebesar 8 orang kemudian yang keluar 12 orang atau sebanyak 6.78%, kemudian tahun 2010 dari perpindahan karyawan yang masuk sebesar 27 dan yang keluar sebanyak 20 karyawan, kemudian di tahun 2011 karyawan yang keluar sebanyak 12 karyawan dan yang masuk sebanyak 8 karyawan, dan di akhir tahun 2012 karyawan yang keluar sebanyak 5 karyawan dan yang masuk sebanyak 9 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak penyelia perusahaan PT. Delta Prima Steel Surabaya, (Bachmid) selaku HRD manager bahwa tingkat standarisasi turnover di perusahaan yang berlaku saat ini adalah berkisar 5% aturan ini disesuaikan dengan tingkat perkembangan karyawan. Akan tetapi pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2010 standarisasi turnover berkisar 10% sebab pada tahun tersebut banyak terjadi karyawan yang pindah kerja.

Tingkat turnover yang terjadi di PT. Delta Prima Steel Surabaya. menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (uncertainty) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan

kembali sebab menurut standarisasi dari perusahaan untuk tingkat turnover di perusahaan maksimal sebesar 5%. Turnover yang tinggi juga dapat mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Perusahaan harus menjaga tingkat turnover karyawan dengan low performance agar tidak lebih dari 10%, jika annual turnover di dalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka turnover di dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi.

Turnover bisa berdampak negatif dan positif bagi perusahaan. Jika suatu perusahaan kehilangan 20% orang yang dirasakannya mempunyai performance yang tinggi, maka tentu saja hal itu berdampak negatif karena berdasarkan studi yang ada, karyawan yang mempunyai performance yang tinggi memiliki kontribusi rata-rata 10 kali lebih banyak daripada karyawan umumnya. Oleh sebab itu perusahaan harus menjaga tingkat turnover karyawan dengan high performance dibawah 5%. Tetapi jika perusahaan kehilangan orang yang dirasakannya mempunyai performance yang rendah sebanyak 20%, maka hal ini berdampak positif bagi perusahaan karena dapat diganti dengan orang yang memiliki performance yang lebih baik

Berdasarkan kondisi tersebut perusahaan pada dasarnya tidak mampu mempengaruhi atau mengendalikan karyawan yang telah mengambil keputusan keluar karena berbagai alasan, terutama yang berasal dari eksternal perusahaan. Keluar yang dapat dikendalikan oleh perusahaan hanya niat untuk ke luar dengan cara menciptakan situasi kerja yang lebih kondusif dalam perusahaan.

Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja juga dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan (turnover intention) tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada (Robbins, 2001). Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi.

Cranny dalam Samad (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kontribusi dari teori dan reaksi mengenai persepsi yang berbeda tentang apa yang diinginkan dibanding dengan yang dia terima. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap keinginan berpindah karyawan. Hal ini sama seperti yang dijelaskan oleh Williams (dalam Chiu et al., 2005) bahwa kepuasan kerja secara umum mempunyai pengaruh yang kuat pada keinginan untuk pergi.

Balas jasa kerja karyawan ini adalah yang berupa financial maupun yang non-financial. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya di lingkungan kerjanya. Makin puas mereka bekerja dalam suatu organisasi, makin kecil perputaran. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan tingginya turnover intentions. Martoyo, (2003: 132).

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Niat Keluar Kerja Karyawan Di PT. Delta Prima Steel Surabaya”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan niat keluar kerja karyawan di PT. Delta Prima Steel Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan niat keluar kerja karyawan di PT. Delta Prima Steel Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan niat keluar kerja karyawan di PT. Delta Prima Steel Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan niat keluar kerja karyawan di PT. Delta Prima Steel Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Terkait

Sebagai bahan masukan mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar kerja di lingkungan perusahaan

2. Bagi Pihak lain

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan masalah keinginan pindah kerja.